概況簡介

確保國家勞動力發展系統之公平使用

於 *WIOA 第 I 編—財政援助計畫與活動中推動反歧視與公平機會之最終法規*
(WIOA 第 188 節反歧視與公平機會，聯邦法第 29 章第 38 節 (29 CFR Part 38))

背景

勞動力發展系統為美國職業訓練與教育之中堅力量。此系統為數以百萬計之求職者與勞工提供新技能學習的機會，以及獲得新且更好的工作。此系統在本國勞動市場中，也扮演著關鍵的角色，讓勞工與企業齊聚一堂，確保勞工找到良好工作，且雇主亦可找到足以使其企業蒸蒸日上且技術精良的勞工。

勞動力發展系統之基本要素便是讓所有人都可以使用。勞工部 (The Department of Labor) 之公民權利中心 (Civil Rights Center, CRC) 任務在於確保所有公民皆可以公平且不受不法歧視地獲得該系統提供的計畫、服務與福利。這些原則對於成功的勞動力發展系統來說至關重要。正如勞工部長 (Secretary of Labor) Thomas Perez 所言：「我們都知道，當美國能夠擁有一個完整團隊時，是最強大的。」

CRC 已更新兩黨共同提出的勞動力創新與機會法案 (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA)，該法案於 2014 年 7 月簽署成為法律，旨在保護勞動力發展系統中的參與者及受益人。WIOA 第 I 編—財政援助計畫和活動的受益人係指因參與及尋求參與受規範計畫而受益的人士。參與者係指在全部或部分接受 WIOA 第 I 編財政援助的計畫或活動中，獲得幫助、福利或訓練的人士。接受人則是根據 WIOA 第 I 編第 38.4(x) 條和第 38.4(y) 條，直接從本部或透過州長或其他接受人（包含任何繼承人、授讓人或接受人的轉讓人）獲得財政援助的人士。為充分理解本法規的適用範圍，鼓勵讀者審閱最終法規 (Final Rule) 第 38.2 條的「適用性」語言、WIOA 第 I 編第 38.4(x) 和 38.4(y) 條之下的「財政援助」定義，以及第 38.4(z) 條的「接受人」定義。就 WIOA 第 188 節和最終法規而言，與勞動力發展系統有關聯的實體亦可能為接受人，即使該實體並未接受資金方面的援助。最終法規提供例子和進一步的解釋。

最後規則對 1999 年後未進行實質性更新的現行法規提供了重要更新。舊規則並未反映自那時以來公民權利法規的多方面進展、CRC 執法程序與流程方面的變更，或是 WIOA 第 I 編財政援助的接受人與受益者的新做法（例如，電腦與網際網路系統的使用）。

此更新確保整個勞動力系統對於 WIOA 第 I 編財政援助的接受人和受益人目前的公平機會權利和責任有所認識。此規則為每年與勞動力發展系統往來的數百萬求職者、參與訓練者、計畫受益人與接受人的員工增加平等機會。此規則的更新也能確保系統讓更多人利用，特別是對身心障礙人士、英語能力有限人士 (LEP)、可能面臨各種性別歧視的跨性別者、孕婦、有小孩的人或具相關醫療狀況者來說更是如此。

WIOA 反歧視與公平機會最終法規 (WIOA Nondiscrimination and Equal Opportunity Final Rule) 有哪些新內容？

CRC 已修改其法規以便根據 WIOA 第 188 節履行反歧視與公平機會義務。第 188 節禁止歧視任何參加 WIOA 第 I 編計畫或活動的個人，包含針對成人與青年的職業訓練、接受人於美國就業中心（一站式中心）提供的計畫或活動。這些計畫或活動不可因個人的種族、膚色、宗教、性別、原籍、年齡、殘疾或政治立場或信仰而拒絕提供或不提供服務。根據最終法規定義，受益人、申請人和參與者不可因其公民身分被拒絕獲得受規範服務，也不能因參與 WIOA 第 I 編—財政援助計畫或活動而被剝奪權利。最終法規適用於 WIOA 第 I 編財政援助的接受人，以及由美國就業中心合作夥伴（一站式夥伴）運作並成為美國就業中心系統（一站式交付系統）一部分的計畫和活動，例如失業保險 (Unemployment Insurance)、貧窮家庭臨時救助 (Trade Adjustment Assistance for Needy Families)、成人教育、貿易調整援助 (Trade Adjustment Assistance) 等等。最終法規：

- **根據現行法律與法規原則，更新反歧視與公平機會條款。** 此規則擷取了自 1999 年以來下列法律的發展，這些發展反映於其他聯邦機關頒布的判例法和法規中，包括司法部與教育部、公平就業機會委員會：
 - 1964 年公民權利法案 (Civil Rights Act of 1964) 第 VI 編和第 VII 編；
 - 1972 年教育修正案 (Education Amendments of 1972) 第 IX 編；
 - 1990 年美國身心障礙法案 (The Americans with Disabilities Act of 1990) 和 2008 年美國身心障礙法案修正案 (ADA Amendments Act of 2008)；以及
 - 1973 年復健法 (Rehabilitation Act of 1973) 的 504 條款。
- **確保懷孕不受歧視。** 此規則清楚規定了包含基於懷孕、生產與相關醫療狀況之性別歧視，法源依據 1978 年懷孕歧視法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978) 之規定（為 1964 年公民權利法案第 VII 編之修正），以及 1972 年教育修正法 (Education Amendments of 1972) 第 IX 編。
- **保障英語能力有限 (LEP) 人士可以有效利用勞動力系統。** 該法規明確指出，基於原籍的歧視包括沒有為英語能力有限人士提供語言服務。因此，根據此規則，接受人應採取合理措施，確保 LEP 人士能夠有效取得幫助、福利、服務與訓練。這些措施可能包括口譯及英語之外的紙本與電子版書面翻譯。確保 LEP 人士取得計畫或活動的資訊，且得以參與。此外，該規則釐清哪些是「重要」文件，因此必須翻譯成大多數或一部分具有資格或可能遇到的人所說的語言。該規則要求接受人記錄有意參加勞動力發展系統的申請人的英語能力和偏好語言，以確保他們獲得必要的資訊對 LEP 人士提供有效的服務。最後，此規則的 LEP 部分附有一份附件，說明能幫助接受人遵循其法律義務的良好作法，其中包含計畫之組成部分，方便英語能力有限人士有效利用。
- **透過制定符合最新身心障礙公民權利法的法規，確保身心障礙人士順利使用勞動力系統。** 此規則促使 CRC 法規按照 2008 年美國身心障礙法案修正案、司法部頒

布的實施辦法和要點，以由及公平就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission) 頒布的最終實施辦法和要點。此規則的最新語言版本可確保「身心障礙 (disability)」一詞將受到廣義解釋，讓更多身心障礙人士能在勞動力系統中獲得有效服務。此規則也提出處理無障礙要求（例如資訊與電子科技）與服務性動物的議題。

- **確保接受人和受益人知道他們的全部責任和權利範圍。** CRC 修正接受人所需的公平機會注意事項或海報，以便確保其與參與其計畫或活動之個人了解反歧視和公平機會責任的範圍，以及最近的法律發展。舉例來說，這些變化反映出禁止以「性別」為基礎的歧視，包含懷孕、生產與相關醫療狀況、跨性別身分、性別認同與性別刻板印象。同時，這些變化也明確指出對 LEP 人士的歧視為原籍歧視的一種。
- **針對性別歧視的保護概述** 此規則指出，根據其他類似公民權利法案之發展，基於跨性別身分、性別認同或性別刻板印象的歧視，皆屬於性別歧視。此外，此規則承認，對於這方面的法律解釋，特別是關於基於性取向的歧視方面，此後將持續發展。此規則特別指出，第 188 節所禁止的基於性別的歧視，至少包括涉及個人性取向的性別歧視，且證據表明歧視是基於性別刻板印象。CRC 預期有關性別歧視的法律將繼續發展，CRC 將持續監測該領域的法律進展。
- **改善部門執行計畫之效率，以支援合規性。**
 - 此規則透過更清楚的接受人責任說明，包括有關公平機會官員 (Equal Opportunity Officers) 的接受人責任，以及加強資料收集，進而改善合規性。CRC 可在這方面提供技術支援。接受人可向 CRC 提出技術支援要求，來信請寄至 civilrightscenter@dol.gov。
 - 此規則加強接受人的記錄保存及其他為增進合規性而規劃的行動。舉例來說，公平機會官員的角色更加明確，有助確保這些人員擁有可執行其責任的支援、權力與必要資源。
 - 此規則增加州長的監督責任，透過要求年度監督，而非現行的「定期」監督，來提高州長辨識和解決系統性歧視的能力。